SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 49. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (IX kad.)
w dniu 8 lipca 2014 r.

Rada Ochrony Pracy (nr 49/IX kad.)

8 lipca 2014 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.,

– Czynniki psychospołeczne w środowisku pracy i związane z nimi ryzyko zawodowe – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,

– Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Prokuraturę Generalną oraz Ministerstwo Sprawiedliwości,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Małgorzata Kwiatkowska, Leszek Zając** zastępcy głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, **Justyna Kowalczyk** naczelnik w Departamencie Strategii i Deregulacji Ministerstwa Sprawiedliwości, **Agnieszka Goździk** przedstawicielka Prokuratury Generalnej, **Dorota Żołnierczyk-Zreda** kierownik Pracowni Psychologii Społecznej CIOP-PIB.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Mateusz Wiśniewski** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam zastępców głównego inspektora pracy panią Małgorzatę Kwiatkowską i pana Leszka Zająca wraz ze współpracownikami, przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Prokuratury Generalnej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Witam członków Rady.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.", pkt 2 – Czynniki psychospołeczne w środowisku pracy i związane z nimi ryzyko zawodowe – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Prokuraturę Generalną oraz Ministerstwo Sprawiedliwości, pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do punktu pierwszego. Proszę pana Zbigniewa Żurka – przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie „Sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.".

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych przedkłada projekt stanowiska w brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy, działając na podstawie art. 7 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej

Inspekcji Pracy, rozpatrzyła na posiedzeniu 10 czerwca 2014 r. »Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.«.

Rada Ochrony Pracy stwierdza, że działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r. była realizowana zgodnie z zaakceptowanym przez Radę długofalowym programem działania na lata 2013-2015 oraz planem na rok 2013.

W 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy, realizując nałożone na nią zadania, przeprowadziła łącznie prawie 90 tys. kontroli u ponad 69 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę 4 mln osób. Ponad połowę skontrolowanych firm stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. Kontrolowano w szczególności:

– przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu łącznie z weryfikacją umów cywilnoprawnych,
– zakłady o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych,
– przestrzeganie przepisów w zakresie wynagrodzenia za pracę,
– zatrudnianie pracowników tymczasowych,
– legalność zatrudnienia,
– szkolenia z zakresu BHP oraz profilaktyczne badania lekarskie,
– przestrzeganie przepisów przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
– czas pracy,
– sprawy i zdarzenia, związane ze skargami pracowniczymi.

W związku z naruszeniami przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy wydali ponad 314 tys. decyzji, których większość dotyczyła przygotowania pracowników do pracy, a także stanu bezpieczeństwa stanowisk pracy oraz maszyn i urządzeń technicznych.

W wyniku kontroli stwierdzono w 164 przypadkach rażące naruszenia przepisów BHP, które skutkowały podwyższeniem składki ZUS na ubezpieczenie wypadkowe.

W okresie sprawozdawczym specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy udzielili ponad 1,2 mln bezpłatnych porad, w tym 80% o tematyce prawnej, a w pozostałej części technicznych.

W 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy zarejestrowała 109 zakładowych zbiorowych układów pracy, które objęły ponad 43,8 tys. pracowników.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do prokuratury 776 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W większości dotyczyły one udaremniania lub utrudniania inspektorom wykonywania czynności służbowych, złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz fałszowania dokumentów.

Przeprowadzono szereg kampanii społecznych, m.in.: »Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie«, »Zanim podejmiesz pracę«, »Szanuj życie!«, »Zdobądź Dyplom PIP«, »Kultura bezpieczeństwa«.

Rozwijano współpracę międzynarodową, związaną z członkostwem w Unii Europejskiej i innych organizacjach międzynarodowych.

Rada Ochrony Pracy, po analizie przedstawionego »Sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.« oraz informacji przekazanych przez głównego inspektora pracy wnioskuje o:

1. Zintensyfikowanie działań prewencyjnych w celu zmniejszenia liczby wypadków osób zatrudnianych na nowych dla nich stanowiskach pracy.

2. Ujednolicenie systemów statystycznych ZUS i GUS tak, by dane o wypadkowości, uzyskiwane przez obie te instytucje, nie różniły się między sobą.

3. Przeanalizowanie przyczyn rażącej dysproporcji pomiędzy liczbą składanych przez PIP zawiadomień do prokuratury, a liczbą aktów oskarżenia.

4. Wprowadzenie obowiązku zawierania umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem do pracy oraz ustanowienie regulacji, zgodnie z którą podmiot powierzający pracę innym osobom miałby obowiązek zgłaszania osób zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem do pracy.

5. Kontynuowanie monitorowania kwestii związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

6. I wariant – Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli. II wariant – Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia.

7. Nasilenie działalności prewencyjnej oraz kontrolnej w zakresie wykroczeń dotyczących przygotowania pracownika do pracy.

8. Wzmocnienie kontroli zasadności zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

9. Dokonanie kompleksowej oceny stanu legalności zatrudnienia w Polsce od czasu przejęcia tego zadania przez PIP i prowadzenie skuteczniejszego jej monitoringu.

10. Zintensyfikowanie kontroli stanu BHP w zakładach leczniczych.

11. Kontynuowanie działań promocyjnych wśród uczniów i studentów w celu podniesienie świadomości znaczenia kultury pracy oraz BHP w tym środowisku.

12. Zwrócenie w działalności szkoleniowej i edukacyjnej w większym stopniu niż dotychchczas uwagi na ocenę ryzyka zawodowego.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie opiniuje »Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.«, jednocześnie zalecając realizację ujętych w tym stanowisku wniosków – także (jeżeli dotyczy) – we współpracy z innymi podmiotami".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić uwagi? Pani Bożena Borys-Szopa, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Chciałabym przypomnieć, że na posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych przyjęliśmy pkt 6 w brzmieniu: „Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli". Uzasadniałam, że Państwowa Inspekcja Pracy jest jedynym organem w Unii Europejskiej, który musi wcześniej powiadamiać o zamiarze przeprowadzenia kontroli. II wariant nie zyskał większości na posiedzeniu Zespołu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

W pkt 3 proponuję po wyrazie „prokuratury" dodać wyrazy „o popełnieniu przestępstwa" – „zawiadomień do prokuratury o popełnieniu przestępstwa".

Proponuję, aby pkt 5 otrzymał brzmienie: „Zintensyfikowanie kontroli wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Proszę pana Zbigniewa Żurka o odniesienie się do zgłoszonych propozycji zmian.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Jeśli chodzi o pkt 6, to istotnie głosowaliśmy podczas posiedzenia Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Przyjęto wariant bardziej ogólny – „Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli". Po zakończeniu posiedzenia kilka osób – można powiedzieć, że nieformalnie – zgłosiło wniosek, aby zniesienie tego obowiązku ograniczyć do kontroli legalności zatrudnienia. Dlatego przedstawiłem do decyzji Rady dwa warianty brzmienia pkt 6.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wniosek dotyczący zawężenia zakresu pkt 6 mógł być również zgłoszony na posiedzeniu Rady, mimo że Zespół przyjął inne brzmienie. Przypominam, że Rada podejmuje decyzję w kwestii stanowiska i jego poszczególnych punktów. Nie widzę problemu, aby Rada głosowała dwa warianty pkt 6.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Czy to jest wniosek pana Zbigniewa Żurka?

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Nie. Powiedziałem, że jest to wniosek części osób uczestniczących w posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Jeżeli przyjęlibyśmy, że to co zostało przyjęte przez Zespół jest wiążące, to dyskusja na posiedzeniu Rady nie miałaby sensu.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Chcę znać autora wniosku, nad którym będziemy głosować.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Proszę bardzo, może być Zbigniew Żurek.

Odnosząc się do propozycji pana senatora Rulewskiego, chciałbym zwrócić uwagę, że w pkt 3 jest mowa o zawiadomieniach do prokuratury. Nie wymienione są przestępstwa, bo mogą być również występki lub wykroczenia. Dlatego przyjęliśmy ogólny zapis. Proszę o sformułowanie innej propozycji.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Zintensyfikowanie kontroli wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Nie zgłaszam zastrzeżeń wobec tej propozycji.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chciałbym formalnie zgłosić II wariant brzmienia pkt 6. Chodzi z zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Chciałbym przypomnieć, że w trakcie dyskusji na posiedzeniu mówiliśmy o kontroli legalności zatrudnienia, a nie o wszystkich kontrolach prowadzonych przez PIP. Nie sprzeciwiam się, aby Państwowa Inspekcja Pracy nie była zobowiązana do wcześniejszego informowania o zamiarze przeprowadzenia kontroli, ale zwracam uwagę, że wówczas wszystkie służby inspekcyjne zwrócą się o to samo.

Mówiliśmy bardzo dużo na ten temat. Jeśli chodzi o kontrole legalności zatrudnienia, to logika wskazuje, że obowiązek uprzedzania o zamiarze jej przeprowadzenia – uwzględniwszy jej cele – nie jest sensowny.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Poddaję pod głosowanie proponowane brzmienie pkt 5 – „Zintensyfikowanie kontroli wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy". Kto jest za przyjęciem pkt 5 w proponowanym brzmieniu? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada przyjęła pkt 5 przy 1 głosie przeciwnym.

Poddaję pod głosowanie pkt 6 w brzmieniu: „Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia". Kto jest za przyjęciem pkt 6 w proponowanym brzmieniu? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Za głosowało 12 członków Rady, przeciw – 9, brak wstrzymujących. Stwierdzam, że Rada przyjęła pkt 6 w brzmieniu: „Zniesienie obowiązku wcześniejszego informowania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia".

Przechodzimy do głosowania nad projektem stanowiska. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym w projekcie wraz z przyjętymi wcześniej zmianami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie „Sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.", przy 17 głosach za, braku przeciwnych i 5 wstrzymujących.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Czynniki psychospołeczne w środowisku pracy i związane z nimi ryzyko zawodowe. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu zastępcę głównego inspektora pracy panią Małgorzatę Kwiatkowską.

Zastępca głównego inspektora pracy Małgorzata Kwiatkowska:

Materiał przygotowany na dzisiejsze posiedzenie Rady przedstawi dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP pan Krzysztof Bielecki.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy Krzysztof Bielecki:

Szacuje się, że negatywnych skutków stresu zawodowego doświadcza co czwarty pracownik w Unii Europejskiej, a ok. 50-60% przyczyn absencji chorobowej w pracy ma z nim związek. Stres zajmuje drugie miejsce – po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych – wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych związanych z pracą zawodową. Nie ma przepisów w sposób bezpośredni odnoszących się do zjawiska stresu zawodowego i sposobów ograniczania tego czynnika.

Państwowa Inspekcja Pracy, dostrzegając znaczenie psychospołecznych czynników w środowisku pracy, od 2006 r. realizowała program prewencyjno-informacyjny pn. „Zapobieganie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy". Program składał się z dwóch części. Część informacyjna to szkolenia dla pracodawców i pracowników, na których poruszane były zagadnienia dotyczące przyczyn stresu, skutków zdrowotnych dla pracowników, skutków organizacyjnych i ekonomicznych dla przedsiębiorstwa oraz wpływu tego czynnika na wypadki przy pracy. Omawiano także sposoby przeciwdziałania stresowi zawodowemu. W trakcie szkoleń rozpowszechniane były materiały informacyjne przygotowane i wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Część prewencyjna realizowanego programu „antystresowego" bazowała na ocenie stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwach, która wykonywana była dla konkretnych stanowisk pracy.

W latach 2006-2009 w szkoleniach, seminariach i konferencjach objętych programem uczestniczyło łącznie ok. 11,5 tys. osób. Przy wsparciu PIP pracodawcy dokonali oceny stresogenności pracy w blisko 400 zakładach pracy, na ponad 1400 stanowiskach pracy. Badaniami ankietowymi objęto ok. 1700 pracodawców, udzielono ponad 4,6 tys. porad. Stwierdzono, że 60% stanowisk pracy, ocenionych w programie prewencyjnym, wymagało wprowadzenia działań profilaktycznych w zakresie przeciwdziałania negatywnemu wpływowi stresu zawodowego na zdrowie pracowników i funkcjonowanie przedsiębiorstw.

W latach 2010-2012 działania prewencyjno-profilaktyczne były prowadzone na podstawie kwestionariusza holenderskiej inspekcji pracy, dostosowanego do warunków polskich. Organizowano konferencje i szkolenia.

W związku z realizacją kampanii „Ocena ryzyka psychospołecznego" Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), od 2012 r. PIP oceniała stopień uwzględniania czynników psychospołecznych w ocenie ryzyka zawodowego, dokonywanej przez pracodawców. Kampania SLIC, której wyniki podsumowano na konferencji w Sztokholmie w marcu 2013 r., była ukierunkowana na ocenę zagrożeń psychospołecznych, głównie w takich sektorach jak: ochrona zdrowia i opieka medyczna, usługi (w tym hotele i restauracje) oraz w sektorze transportu. W Polsce przyjęto założenie, że adresatami kampanii będą te przedsiębiorstwa, które uwzględniły w swojej ocenie ryzyka zawodowego także czynniki psychospołeczne.

Łącznie w wyniku kontroli prowadzonych w latach 2012-2013 oceniono uwzględnianie czynników psychospołecznych w ocenie ryzyka zawodowego u 3058 pracodawców. Warunek uwzględnienia tych czynników w ocenie ryzyka zawodowego spełniło 1937 przedsiębiorstw – 63,3 % ogółu firm objętych kontrolą z tego zakresu. Ankietowani pracodawcy, mimo dostrzegania czynników ryzyka psychospołecznego, nie podejmują lub nie deklarują potrzeby podjęcia działań mających na celu ograniczenie występujących zagrożeń. Na wyjaśnienie takiej postawy mogą składać się też inne czynniki: brak świadomości i wiedzy pracodawców o czynnikach ryzyka psychospołecznego, postrzeganie przez pracodawców zagrożeń psychospołecznych jako mniej istotnych w porównaniu do zagrożeń związanych np. z technicznym bezpieczeństwem pracy.

W ankiecie przygotowanej przez PIP proszono również o podanie działań inspekcji pracy w zakresie czynników psychospołecznych w ankietowanych zakładach pracy.

Prowadzone – po zakończeniu kampanii SLIC – w 2013 r. działania prewencyjne zmierzały do poprawy warunków pracy pracowników i poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw w zakresie organizacyjnym.

W ramach realizacji programu, we współpracy ze związkami zawodowymi – OPZZ, NSZZ „Solidarność" – przeprowadzono 23 trzydniowe szkolenia dotyczące zagadnień związanych z ochroną godności pracownika w miejscu pracy, w tym przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji, stresowi itp. Psychologowie PIP przygotowali dwie publikacje: „Dyskryminacja – identyfikacja i przeciwdziałanie", „Mobbing – identyfikacja i przeciwdziałanie" oraz kilka artykułów prasowych, dotyczących mobbingu, stresu w miejscu pracy, równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji.

Ponadto przedstawiciele PIP uczestniczyli w konferencjach zorganizowanych przez NSSZ „Solidarność" oraz OPZZ, poświęconych tematyce stresu zawodowego. Zaprezentowano referaty: „Stres i inne zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy" oraz „Znaczenie redukcji poziomu stresu w zakładzie pracy dla poprawy warunków pracy i wydajności".

Program prewencyjno-informacyjny, wdrożony w br., wykorzystuje wcześniejsze doświadczenia PIP w obszarze prewencji. Udział w programie umożliwi identyfikację źródeł stresu w kolejnych zakładach pracy oraz wdrożenie rozwiązań ograniczających poziom i wpływ stresu. W 2014 r. program realizuje 10 okręgowych inspektoratów pracy, jako zadanie własne. Planuje się, że w 2015 r. program obejmie cały kraj i będzie uzupełnieniem działań prowadzonych w ramach nowej antystresowej kampanii europejskiej „Stres w pracy? Nie, dziękuję!".

Realizacja programu prewencyjno-informacyjnego pozwoli na opracowanie raportu zawierającego zalecenia dotyczące działań naprawczych na podstawie analizy danych zebranych w 2014 r.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie, wykonano już pierwsze badania nowym narzędziem SRP – skala ryzyka psychospołecznego, w kilku przedsiębiorstwach u prawie 500 pracowników. Ich celem było zdiagnozowanie poziomu stresu w zakładach pracy biorących udział w programie prewencyjnym PIP w roku bieżącym. W maju br. przebadano 127 pracowników firmy.

W części C ankiety, zawierającej katalog 50 czynników mogących powodować stres w miejscu pracy, respondenci – w badanej firmie – wskazali kilka stresorów związanych z relacjami między ludźmi, gdzie za najważniejszy uznano napiętą atmosferę w pracy – 57,4% respondentów, oraz charakterem pracy, którym okazała się konieczność ścisłego przestrzeganie procedur – 29,1% respondentów.

Podsumowując, w latach 2006–2013 przeprowadzono ponad 270 szkoleń, seminariów i konferencji, w których uczestniczyło ponad 20 tys. osób. Dokonano oceny stresogenności cech pracy w prawie 600 przedsiębiorstwach. Oceniono ponad 7 tys. stanowisk pracy. Skontrolowano ponad 3 tys. pracodawców pod kątem uwzględniania czynników psychospołecznych w ocenie ryzyka zawodowego. Udzielono ponad 6 tys. porad.

Doświadczenia z realizacji programu w poprzednich latach wskazują, że dla większości polskich pracodawców problem stresu i innych zagrożeń psychospołecznych jest zjawiskiem ciągle nowym, nie do końca zrozumiałym i mniej istotnym w stosunku do zagrożeń związanych np. z technicznym bezpieczeństwem pracy. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy, prowadząc działania dotyczące psychospołecznych czynników środowiska pracy, skupia się przede wszystkim na działaniach edukacyjnych i szkoleniowych, adresowanych zarówno do pracodawców jak i pracowników.

Dla przedsiębiorstw najbardziej zaangażowanych w problematykę ograniczania źródeł stresu zawodowego przygotowana została i jest rozwijana prewencyjna część programu, polegająca na pomiarze stresogenności pracy i proponowaniu rozwiązań ograniczających negatywny wpływ stresu i innych czynników psychospołecznych na zdrowie pracowników i funkcjonowanie zakładów pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:
Dziękuję za przedstawienie materiału Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę o zaprezentowanie materiału przygotowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Chcielibyśmy na bieżącym posiedzeniu przedstawić wyniki badań zjawiska stresu. Cenne informacje, które przedstawiła Państwowa Inspekcja Pracy pokazują zakres tego zjawiska i działania podejmowane przez PIP.

Zjawisko stresu jest obecnie w centrum zainteresowania Unii Europejskiej. Komisja Europejska w nowym komunikacie dotyczącym ram Strategii BHP do 2020 r. traktuje zagrożenia czynnikami psychospołecznymi w środowisku pracy na równi z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi i zaburzeniami mięśniowo-szkieletowymi. Zjawisko stresu będzie zawsze niedookreślone w prawie, bo ma charakter subiektywny. Zapewne dlatego trudno jest wymienić wszystkie formy stresu.

Proszę panią dr Dorotę Żołnierczyk-Zredę o przedstawienie materiału przygotowanego przez Instytut.

Kierownik Pracowni Psychologii Społecznej CIOP-PIB Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Postaram się uzupełnić materiał przedstawiony przez PIP o wyniki naszych – oraz innych – badań dotyczących czynników psychospołecznych i związanym z nimi ryzykiem zawodowym.

Przedstawię krótką definicję zagrożeń. Chciałabym skupić się na najważniejszych zagrożeniach psychospołecznych, które obecnie występują w środowisku pracy. Następnie przedstawię koszty związane z tymi zagrożeniami oraz działania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy na rzecz zmniejszania ryzyka psychospołecznego w pracy.

Należy uświadomić sobie, że mówimy o pewnych, bardzo neutralnych aspektach pracy – społecznych i organizacyjnych – jako czynnikach psychospołecznych. Stają się one zagrożeniami wtedy, gdy są sprzeczne z potrzebami i możliwościami człowieka. Np. czasowe ramy pracy, to neutralny czynnik psychospołeczny w pracy, ale gdy czas pracy jest zbyt długi, albo gdy praca odbywa się w tzw. godzinach niefizjologicznych, zaburza rytm życia rodzinnego czy społecznego, wówczas to jest zagrożenie psychospołeczne. Podobnie w przypadku kontroli w pracy, czyli możliwości wpływania przez pracownika na proces pracy. Kiedy pracownik nie ma żadnej kontroli nad tym, co dzieje się w pracy, albo gdy ta kontrola jest znikoma, wtedy mówimy o zagrożeniu psychospołecznym.

Pan dyrektor wspomniał o stosunkach międzyludzkich w pracy. Zagrożeniem są złe stosunki międzyludzkie w pracy. Natomiast stosunki społeczne są neutralnym aspektem psychospołecznego środowiska pracy, który niekoniecznie musi być zagrożeniem. Z ostatnich danych wynika, że Polacy – w większym stopniu niż pracownicy w Unii Europejskiej – uważają, że ich warunki pracy są złe. Natomiast pracownicy UE w większym stopniu niż pracownicy polscy oceniają, że warunki ich pracy się pogorszyły.

Niepewność pracy jest głównym zagrożeniem psychospołecznym. Oceniamy, że jest dominujące na rynku pracy. Jest związane z restrukturyzacją, likwidacją przedsiębiorstw. Zapewne ten stresor dotyczy nie tylko naszego rynku pracy, ale Polska ciągle jest w czołówce krajów, w których niepewność zatrudnienia jest bardzo wysoka, chociaż ostatnie dane GUS pokazują, że procent osób skarżących się na stres związany z niepewnością pracy nieco się obniżył. Czyli istnieje minimalnie pozytywna tendencja, jeżeli chodzi o stres związany z zagrożeniem utratą pracy.

Centralny Instytut Ochrony Pracy brał udział w europejskim projekcie, w którym oceniano zdrowie psychiczne i dobrostan w okresie restrukturyzacji. Wyniki badań jednoznacznie pokazały, że w przedsiębiorstwach, które podlegały procesom restrukturyzacji, pracownicy doświadczali wysokiego stresu. Deklarowali zamiar odejścia z pracy. Zmniejszało się zadowolenie z pracy i zaangażowanie w pracę, a także innowacyjność i produktywność.

Przeciążenie pracą czy też intensyfikacja pracy jest zagrożeniem immanentnie związanym z wyżej omawianym, czyli niepewnością zatrudnienia. Obawa przed utratą pracy powoduje, że staramy się pracować intensywniej. Pracownicy mówią, iż z powodu redukcji etatów „pracują za dwóch". Intensyfikacja pracy wynika nie tylko z restrukturyzacji

i likwidacji przedsiębiorstw. Wiąże się to z tym, że przedsiębiorstwa muszą być coraz bardziej konkurencyjne. Pracodawcy wymagają od pracowników coraz większej wydajności, aby utrzymać się na rynku.

Jeśli spojrzymy na Polskę na tle Europy, to nasz kraj wypada słabo. Prawie 40% osób deklaruje, że pracuje dłużej niż 40 godzin tygodniowo. Natomiast dane dotyczące wydajności pracy nie potwierdzają, że za intensywnością pracy podąża wydajność. Poza tym, w porównaniu do lat poprzednich, a szczególnie do 2008 r., ta tendencja maleje. Należy wziąć pod uwagę, że na stres związany z nadmiernym przeciążeniem pracą bardziej narzekają osoby, które nie są pracodawcami, nie pracują na własny rachunek. Zatem, analizując te dane trzeba uwzględniać, czy praca wykonywana jest dla kogoś czy dla siebie.

Z naszych badań wynika, że intensyfikacja i długi czas pracy są związane z pogorszeniem zdrowia psychicznego pracowników, szczególnie wskaźników depresji. Przed dwoma laty miałam okazję przedstawić państwu wyniki prowadzonych wówczas badań, które dowodzą, że grupę szczególnie zagrożoną skutkami intensywnej pracy stanowią młode kobiety do 30 roku życia. Nie tylko matki, które mają trudność w godzeniu ról, ale także kobiety, które ze względu na intensywną pracę nie mają szans na założenie rodziny.

Konflikt, praca – życie prywatne/rodzinne jest naturalną konsekwencją niepewności i intensyfikacji pracy. Polska nie wypada pozytywnie w porównaniu z innymi państwami UE. Jednie 23,1% naszych pracowników uważa, że godziny pracy są bardzo dobrze dopasowane do życia rodzinnego i zobowiązań społecznych.

Ograniczona partycypacja i małe poczucie kontroli, to zagrożenie, o którym pan dyrektor nie wspominał w swojej prezentacji, a my w naszych badaniach ujawniamy i identyfikujemy je jako bardzo ważny stresor. Nasze życie demokratyzuje się. Chcemy mieć wpływ na wybór przywódców politycznych, czy wydatkowanie środków publicznych, ale mamy również coraz większą potrzebę wpływu na proces pracy – jak pracujemy, z kim, w jakim tempie. Jeśli chodzi o demokratyzację stosunków pracy, to Polska słabo wypada na tle innych państw UE. Na pytanie czy jest pan(i) włączony w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swojej firmie, tylko 40% pracowników odpowiada twierdząco. Podobnie, jeżeli chodzi o konsultacje w sprawie zmian w organizacji pracy lub warunków pracy – tylko 40% badanych deklaruje, że prowadzono z nimi konsultacje. Jedynie połowa stwierdziła, że była informowana przez przełożonych o kondycji finansowej, przyszłości firmy i procesach restrukturyzacji.

Brak kontroli i możliwości wpływania na to, co dzieje się w pracy, powoduje pogorszenie wskaźników zdrowia psychicznego, a także wpływa na wypadkowość. Prowadziliśmy badania w sektorze transportu drogowego. W przedsiębiorstwach, w których kierowcy mieli jasność celów pracy, zakresu obowiązków, kryteriów oceny, poczucie pewności pracy i jasności przepisów, było zdecydowanie mniej wypadków drogowych. Nasze wcześniejsze badania pokazują również, że wszelkie formy partycypacji bezpośredniej pracowników są istotnie związane z mniejszą wypadkowością w tych przedsiębiorstwach.

Zła komunikacja, niewystarczające wsparcie społeczne, konflikty międzyludzkie – to kolejne zagrożenie psychospołeczne. Słabo wypadamy na tle Europy, jeżeli chodzi o wsparcie przełożonych w pracy. Jedynie niespełna 50% badanych Polaków odpowiada twierdząco na pytanie o wsparcie szefa/menadżera w pracy. Natomiast znacznie lepiej wypadamy w aspekcie wparcia koleżeńskiego. Ponad 75% badanych deklaruje, że ma dobrych przyjaciół w pracy.

Rzetelna informacja od kierownictwa na temat restrukturyzacji, wsparcie informacyjne od bezpośredniego przełożonego, zaangażowanie pracowników w proces restrukturyzacji oznacza mniejszy stres, niższą absencję chorobową, większe zaangażowanie, więcej zachowań innowacyjnych.

Koszty zagrożeń psychospołecznych można podzielić na trzy grupy. Indywidualne – to stres, choroby somatyczne, choroby psychiczne, zaburzenia zachowania. Organizacyjne, to wypadki, koszty absencji chorobowej, fluktuacja kadr, utrata dobrego wizerunku, a społeczne, to koszty wynikające z leczenia chorób i koszty długookresowej niezdolności do pracy.

W 2014 r. ponad połowa polskich pracowników deklaruje, że doświadczyła stresu w miejscu pracy. Stres zajmuje drugie miejsce – po dolegliwościach mięśniowo-szkieleto-

wych – wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych związanych z pracą zawodową. Prawie 40% polskich pracowników uważa, że praca ma negatywny wpływ na ich zdrowie. Chodzi nie tylko o sferę subiektywną. To przekłada się m.in. na koszty absencji chorobowej, o której wiemy z danych ZUS. Absencja chorobowa wynikająca z zaburzeń psychicznych systematycznie wzrasta. Obecnie zaburzenia psychiczne są drugą, po nowotworach, przyczyną najdłuższych zwolnień lekarskich. Jest to poważny problem.

Obniża się nasza zdolność do pracy. Prawie połowa badanych Polaków uważa, że nie będzie w stanie wykonywać tej samej pracy w wieku 60 lat. W większości dotyczy to pracowników fizycznych, ale nie tylko, bo z badań ekonomistów społecznych Uniwersytetu Warszawskiego i SGH wynika, że do głównych powodów niechęci do wydłużania aktywności zawodowej starszych pracowników należą złe warunki pracy – obciążenie fizyczne i psychiczne, a następnie – problemy ze zdrowiem, pogarszająca się kondycja finansowa przedsiębiorstw, konkurencja ze strony młodszych pracowników, nowe technologie pracy.

Centralny Instytut Ochrony Pracy prowadzi wielotorowe działania – informacyjne i prewencyjne – na rzecz zmniejszenia ryzyka psychospołecznego w pracy. Prowadzimy szereg programów dla różnych grup zawodowych, także dla grup pracowników dotkniętych określonymi problemami, wynikającymi z zagrożeń psychospołecznych. Są one skuteczne, prowadzą do autentycznej zmiany postaw pracowników. Wiemy o tym na przykładzie wspominanych pracowników transportu drogowego, gdzie namacalnym skutkiem jest zmniejszenie liczby wypadków.

Publikujemy – podobnie jak Państwowa Inspekcja Pracy – poradniki i broszury, katalogi dobrych praktyk, zalecenia dla pracodawców różnych sektorów np. call center, HoReCa, przetwórstwa przemysłowego, administracji, poradniki dotyczące różnych problemów, w tym także mobbingu. Adaptujemy także różne narzędzia, które służą do oceny zagrożeń psychospołecznych.

Chciałabym teraz przejść do wniosków. Do czynników psychospołecznych w miejscu pracy, na które powszechnie skarżą się polscy pracownicy, należą:

– niepewność zatrudnienia
– intensyfikacja pracy,
– konflikt praca – życie prywatne,
– niska kontrola nad procesem pracy
– niewielkie wsparcie społeczne ze strony przełożonych.

Czynniki te są związane z ryzykiem stresu oraz chorób – głównie chorób psychicznych, ale także dolegliwości mięśniowo-szkieletowych, nadciśnienia itp. – oraz spadku wydajności pracy – wypadki i zwiększona absencja.

Działania zmierzające do ograniczenia zagrożeń psychospołecznych powinny być realizowane na poziomie państwa, przedsiębiorstwa oraz pracownika. Ograniczanie zagrożeń psychospołecznych może przyczynić się do:

– zmniejszenia kosztów leczenia chorób wynikających z niewłaściwych warunków pracy,

– ograniczenia kosztów absencji lub błędów i wypadków, a tym samym do wzrostu wydajności pracy,

– promowania zdrowia i dobrego samopoczucia w przedsiębiorstwie i społeczeństwie oraz zdolności do pracy starszych pracowników.

Działania służące ograniczaniu zagrożeń psychospołecznych to:

– przestrzeganie prawa, np. w odniesieniu do czasu pracy i przepisów bhp,

– prawidłowa diagnoza zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwach – ocena ryzyka zawodowego uwzględniająca ryzyko psychospołeczne,

– prewencja: edukacja, szkolenia, podnoszenie poziomu świadomości,

– badania nad mechanizmami przyczyn i skutków stresu oraz zapobiegania mu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani poseł Olechowska, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Z uwagą śledziłam prezentacje Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Prelegenci prezentujący tematykę stresu związanego z pracą przedstawili aspekty mało komfortowej sytuacji w polskim systemie pracy. Badania i statystyki są zdecydowanie niepokojące.

W prezentacji CIOP-PIB było zbyt mało informacji na temat dysproporcji w zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami. Z mojej praktyki poselskiej wynika, że te różnice istnieją. Chciałam też zwrócić uwagę na różnice stresu doświadczanego w małych i wielkich firmach.

Autorzy materiałów przedstawili statystyki dotyczące stresu. Zwrócili uwagę, że pracodawcy powinni zaangażować się w analizę tego zjawiska. Uważam, że każda duża firma, która myśli o społecznych efektach związanych z ekonomią i pracownikami, powinna mieć w swojej strategii przewidzianą rzetelną współpracę ze specjalistami z zakresu psychologii pracy. Pamiętamy okres, kiedy w każdym dużym zakładzie pracy był zatrudniony psycholog. Brakuje mi tego w dużych korporacjach.

Brakuje mi także swego rodzaju pomostu między działaniami CIOP i PIP a pracodawcami różnego szczebla. Proponuję, aby ta niewątpliwie interesująca działalność naukowa i badawcza mogła się wreszcie w jakiś sposób przełożyć na faktyczną sytuację pracy w Polsce.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Prosiłabym o przedstawienie konkretnej propozycji. Co znaczy „w jakiś sposób”?

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Jestem przekonana, że Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Państwowa Inspekcja Pracy są w stanie znaleźć systemy zarządzania, które przedsiębiorstwa obligatoryjnie powinny stosować, aby nastąpiła wyraźna poprawa sytuacji.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wydaje mi się, że nie można zastosować obligatoryjnego systemu zarządzania. Każda firma rządzi się swoimi prawami. Pan przewodniczący Stanisław Stolorz, proszę.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Odpowiem pani poseł, próbowano zrobić coś takiego w jednej firmie. Pracownicy otrzymali piłeczki, żeby się nie stresowali. To była praktycznie cała reforma jednej z dużych korporacji. Wydano miliony złotych, nie wiedząc na co i jakie są potrzeby pracowników.

W Polsce restrukturyzacja kojarzy się pracownikom przede wszystkim ze zwolnieniami. Czy ma kojarzyć się tylko ze zwolnieniami, czy z poprawą efektywności działania przedsiębiorstwa? Tu tkwi klucz do rozwiązania kwestii.

Od 14 lat przeżywam restrukturyzację w swojej firmie. Mówię o kolei. Menadżerowie przychodzą i odchodzą…

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Panie przewodniczący, rozmawiamy o stresie. Proszę o powrót do tematu.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Stres dotyka zwalnianych pracowników. Co proponuje się pracownikowi po 40-50 roku życia? Program dobrowolnych odejść lub inną formę odejść. Trzeba zastanowić się, w jaki sposób chronić rynek pracy pracowników 40+, 50+. Ci ludzie są narażeni na duży stres związany z brakiem pracy. Pracownik narażony na stres korzysta ze zwolnień lekarskich. Gospodarka traci dużo pieniędzy.

Niepewność zatrudnienia. Należałoby zastanowić się jak…

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale o tym mówiła pani dr Żołnierczyk.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Może zbyt emocjonalnie podchodzę do niektórych zagadnień, ale zwalniani pracownicy pozostawieni są samym sobie. Podobnie maszyniści po wypadkach kolejowych. Nie wiedzą, do kogo zwrócić się. Nie ma opieki psychologicznej i innej. Państwo nie wypracowało

stosownych systemów. W innych państwach funkcjonują systemy opieki psychologicznej i innej. Pracownicy po spowodowaniu wypadków są objęci ochroną.

Członek Rady Ochrony Pracy Anna Aksamit:

Chciałabym bardzo podziękować Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu za podjęcie działań analitycznych oraz sporządzenie materiałów dotyczących czynników psychospołecznych w środowisku pracy i związanego z nim ryzyka zawodowego. Stres jest drugim – po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych – problemem zdrowotnym związanym z pracą zawodową. To bardzo poważny problem. Dziękuję obu instytucjom za to, że zajęły się nim.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym poinformować o dobrej praktyce, która jest efektem dialogu autonomicznego pomiędzy reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i central związkowych na poziomie krajowym. Inicjatywa podjęcia dialogu autonomicznego na temat zagrożeń psychospołecznych narodziła się rok temu. W lutym 2013 r. rozpoczęliśmy dialog. Wynikało to z postanowień Europejskiej Dyrektywy Ramowej. Przypominam, że zobowiązywała ona partnerów społecznych do podjęcia na poziomie krajowym działań, których celem byłoby przeciwdziałanie stresowi i negatywnym czynnikom psychospołecznym.

Podjęliśmy tę inicjatywę. Zespół roboczy – najpierw nazwany zespołem ds. przeciwdziałania przemocy i mobbingowi w miejscu pracy, później zespołem ds. zagrożeń psychospołecznych, w którym uczestniczyli eksperci z CIOP i PIP – wypracował wspólne rekomendacje, które podpisaliśmy w lutym br. Przewidują one, że partnerzy społeczni – związki zawodowe i organizacje pracodawców – na poziomach: zakładowym, branżowym i krajowym, powinni podejmować działania na rzecz ograniczania zagrożeń psychospołecznych. Opracowaliśmy katalog dobrych praktyk. Został umieszczony na stronie internetowej każdej organizacji. Zawiera również pewne wnioski legislacyjne.

Zauważyliśmy – dzięki m.in. dyskusji z CIOP i PIP – lukę np. w definicji środowiska pracy. W rozporządzeniu w sprawie ogólnych wymagań przepisów bhp definicja środowiska pracy nie zawiera czynników psychospołecznych. Zatem, jedną z naszych rekomendacji kierowanych do ministra pracy i polityki społecznej jest prośba o zmianę definicji środowiska pracy.

Każda z organizacji zobowiązała się do przedkładania rocznych sprawozdań na temat działań w zakresie ograniczania stresu.

Włączyliśmy się w kampanię, do której CIOP zaprosił partnerów społecznych „Stres w miejscy pracy? Nie, dziękuję!". Wiem, że zarówno „Solidarność", Forum Związków Zawodowych, jak i organizacje pracodawców, będą uczestniczyć w tej 2-letniej kampanii. Ważne jest, żebyśmy spotykali się i w całym kraju organizowali wspólnie konferencje na ten temat.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górska:

Chciałam odnieść się do materiałów przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Chodzi o zamienne stosowanie pojęcia stresorów i czynników psychospołecznych. Może to wynika z pierwszego zdania, które stwierdza, że „wśród czynników psychospołecznych występujących w środowisku pracy najczęściej występującym, a przez to najistotniejszym jest stres zawodowy". Chciałabym zwrócić uwagę, że stres zawodowy nie jest czynnikiem psychospołecznym, lecz skutkiem oddziaływania czynników psychospołecznych na człowieka. Sądzę, że warto przejrzeć materiał i ujednolicić terminologię.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Na dzisiejszym posiedzeniu przedstawiono bardzo interesujące i przekonywujące materiały. Nie sądziłam, że jest tyle rodzajów zagrożeń psychospołecznych, które mają tak silne oddziaływanie i istotny wpływ na ocenę sytuacji w miejscu pracy.

Co zrobić, żeby zmniejszyć oddziaływanie tych czynników? Szereg z nich nie wymaga nakładów finansowych. Jak wykorzystać tę wiedzę do zmiany sytuacji?

Zatrzymam się przy pierwszym rodzaju zagrożeń psychospołecznych – niepewności pracy. Do mojego biura poselskiego bardzo często przychodzą osoby, które przytaczają wypowiedzi pracodawców w Polsce: jak się panu nie podoba w pracy, to na pana miejsce

jest 10 innych chętnych. Wyjeżdżają do pracy Anglii. Po powrocie mówią, że podstawową kwestią, która różni polski i zagraniczny rynek pracy – poza wynagradzaniem – jest sposób traktowania pracowników przez pracodawcę. Dobremu pracownikowi mówi się, że jest dobry i wartościowy, buduje się jego poczucie pewności w miejscu pracy. U nas to bardzo rzadkie. Nie wiem, czy relacje między pracownikiem a pracodawcą nie wynikają z tego, że pracodawca chce być straszakiem. Nie zdaje sobie sprawy, jak istotne jest dowartościowanie pracownika. Jeżeli nie można go dowartościować wyższym wynagrodzeniem, to trzeba tworzyć u niego poczucie wartości. To niezwykle ważne, chodzi o godne traktowanie.

Zwracam uwagę na sytuację na rynku pracy. Musimy poruszać się w realiach bezrobocia. Myślę, że wiele zależy od czynnika ludzkiego. Poza uświadamianiem, szkoleniami, programami nie znajduję sposobu na inne działania, bo przeciążenie pracą czy konflikt praca – życie rodzinne, wiążą się z organizacją pracy.

Myślę, że akcje informacyjne, zmiana relacji między pracodawcami i pracownikami, podnoszenie tych zagadnień przez – co bardzo ważne – środowiska naukowe, Państwową Inspekcję Pracy, związki zawodowe, parlament, powinno nam uświadomić, że istnieją realne możliwości poprawy sytuacji bez natychmiastowego ponoszenia dużych nakładów finansowych. Przecież sytuacja finansowa przedsiębiorstwa może poprawić się poprzez większą wydajność i efektywność pracy, poprawę relacji między pracownikami. To niezwykle ważny element. Uważam, że w Polsce nadal niedoceniany i bagatelizowany. Myślę, że na dzisiejszym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy podjęliśmy bardzo ważną dyskusję.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zwykle staramy się poruszać bardzo ważne problemy. Przestrzegałabym jednak przed uogólnianiem. Są różni pracodawcy, są też tacy, którzy potrafią docenić swoich pracowników, zależy im na dobrej atmosferze w pracy i na tym, żeby było jak najmniej stresu związanego z atmosferą w pracy.

Pan Zdzisław Trela, proszę. Następnym mówcą będzie pan Maciej Sekunda.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Jestem pracodawcą, który kiedyś zatrudniał 80 pracowników, obecnie – 15. Przypuszczam, że 65 zwalnianych pracowników przeżywało ogromny stres. Ja również. Proszę sobie jednak wyobrazić sytuacje – generalnie w małych i średnich przedsiębiorstwach – kiedy nie można sprzedać towaru. Do supermarketów w Polsce wprowadzono ponad 1000 najnowocześniejszych urządzeń. Zwykły przedsiębiorca nie jest w stanie temu sprostać. Musi zwalniać pracowników. Proszę mi wierzyć, że żaden z nas nie czynił tego z przyjemnością. Dlatego trzeba zastanowić się nad polityką państwa w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Techniczne bezpieczeństwo pracy, o którym mówimy bardzo często, jest na coraz lepszym poziomie. Natomiast rola czynników psychospołecznych w środowisku pracy z pewnością będzie wzrastała. Pracodawcy – a także pracownicy – nie są przygotowani do ograniczenia wpływu czynników psychospołecznych na środowisko pracy.

Niedawno mówiliśmy o obligatoryjnych szkoleniach w zakresie bezpieczeństwa pracy. Proszę zawrócić uwagę, że programy szkoleń nie mówią nic, albo mówią bardzo niewiele na temat czynników psychospołecznych. A przecież są np. kraje skandynawskie, w których tamtejsza inspekcja pracy połowę czasu swojej działalności prewencyjnej poświęca ograniczeniu roli czynników psychospołecznych w środowisku pracy.

Myślę, że należy przewartościować prawo pracy w tym zakresie. Chciałbym przypomnieć, że układ zbiorowy w komunikacji polskiej w okresie międzywojennym zawierał przepis, który przewidywał, że jeżeli w wypadku uczestniczył motorniczy i była ofiara śmiertelna, to obligatoryjnie przysługiwały mu trzy dni zwolnienia z tego tytułu. To stare rozwiązania, wtedy nie mówiono o stresie i czynnikach psychospołecznych, a jednak dostrzegano ten problem. Myślę, że warto o tym mówić i warto zmieniać prawo w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Walczak:

Materiały przygotowane przez obie instytucje uzupełniają się – rozpatrują ten sam problem z różnych stron. Zgadzam się z konkluzją pana dyrektora z Państwowej Inspekcji Pracy, że problem zagrożeń psychospołecznych jest nowy i nie do końca zrozumiany. Myślę, że również nowy dla instytucji, które się nim zajmują. Z obu prezentacji dowiedzieliśmy się wiele o zagrożeniach psychospołecznych.

Będziemy przygotowywać stanowisko. Wydaje mi się, że najważniejszym problemem jest zrozumienie negatywnych wpływów, jakie wywierają zagrożenia psychospołeczne. Ich ograniczenie jest nie tylko w interesie pracowników, ale przede wszystkim pracodawców. Uważam, że edukacja pracodawców, uświadamianie, ile tracą przez nieodpowiednie uwzględnianie zagrożeń psychospołecznych, jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów walki z tymi zjawiskami. Poza tym – wszyscy musimy się uczyć.

Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:

W materiale przedłożonym przez Państwową Inspekcję Pracy czytamy, że od 2006 r. realizuje ona program prewencyjno-informacyjny, bazujący na koncepcji prewencyjnego zarządzania stresem, sprowadzającego się do wdrażania w przedsiębiorstwach programów zarządzania stresem – czynnikiem środowiska pracy. Program polegał na pomiarze i monitoringu zagrożeń psychospołecznych w zakładzie pracy.

Jedną z technik badań socjologicznych jest badanie tzw. panelowe. Polega ono na powtórzeniu tym samym narzędziem analogicznych badań w tym samym zakładzie pracy, aby uchwycić dynamikę zmian. W założeniu ma ona dać odpowiedź, czy narzędzie, za pomocą które przeprowadzono badanie, jest właściwe, i czy po wdrożeniu wyników badań poziom stresu rzeczywiście zmalał. Czy badania panelowe były bądź są prowadzone? Jaki jest ich wynik?

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W dyskusji mówiono, że zaburzenia psychiczne to obecnie drugi czynnik chorobotwórczy – jeśli dobrze pamiętam – po nowotworach. Nie polemizując z tym twierdzeniem, chciałbym zwrócić uwagę na pewną kwestię, o której dotąd nie mówiliśmy. Nie podejrzewam nikogo o złe intencje i działania, niemniej jednak musimy mieć świadomość, że dużo łatwiej jest symulować zaburzenia psychofizyczne niż zaburzenia somatyczne, które ujawni np. prześwietlenie czy USG.

Dlaczego o tym mówię? Podam przykład sprzed roku. Wynajmowałem kajaki nad morzem w firmie, którą prowadził trzydziestoparoletni barczysty mężczyzna. To był żołnierz zawodowy. Można pytać, co on robił. Powinien być na emeryturze. Bo 35 lat to wiek zaawansowany dla tego żołnierza. Ale był pracowity, pracował i śmiejąc się w kułak opowiadał, że od 3 lat jest na zwolnieniu lekarskim z powodu stresu nawet nie pourazowego, tylko takiego, który mógłby być wywołany ewentualnym urazem. Prowadził interes. Brał pewnie emeryturę wojskową, dodatkowo zapewne jakieś pieniądze z tytułu rzekomej niezdolności do pracy. Nie podejrzewając nikogo i nie bagatelizując zjawiska, nie podważając praw znakomitej części ludzi, którym słusznie należy się opieka i ochrona, którzy rzeczywiście popadają w różnego rodzaju kłopoty psychiczne, wydaje mi się, że byłoby dobrze pomyśleć również o programie kontroli tego typu zjawisk i wyłapywaniu tego typu patologii, o której wspomniałem wyżej.

Chciałem bardzo podziękować pani poseł Rafalskiej za słowa na temat kultury pracy. To sedno. Żyjemy w gospodarce rynkowej, której jednym z atrybutów jest – niestety – większa podaż pracy niż popyt na nią. Jeżeli jest więcej chętnych do pracy niż pracy, to powstają mechanizmy, o których mówiła pani poseł. Na szczęście, pierwszą falę restrukturyzacji mamy za sobą. Natomiast mamy i będziemy mieli – żyjemy w takim świecie – ciągłe restrukturyzacje związane z działaniem konkurencyjnym. One również mogą prowadzić do patologii. Musimy zdawać sobie sprawę z tego, że tak jest. Alternatywą było życie w poprzednim systemie. Jak się skończyło, to wszyscy wiemy.

Stres związany z niepewnością pracy będzie nam towarzyszył. Niedługo naszym kolegom z Rady będzie towarzyszył stres kolejnych wyborów. To też rodzaj restrukturyzacji w pracy. Mówię zupełnie poważnie, bez żartów. To emocje, wrażenia – wybiorą, nie wybiorą, jak w pracy – zwolnią, nie zwolnią.

To, co powiedziała pani Rafalska jest bardzo ważne. Pracodawca musi czasami zwalniać pracowników, ale bardzo ważne jest, żeby czynił to w sposób możliwie mało bolesny. Pierwsza kwestia dotyczy możliwości zapewnienia pracy alternatywnej, druga – formy. Od wielu pracowników słyszałem, że forma jest również bardzo ważna.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję. Proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania, które padły w dyskusji.

Zastępca głównego inspektora pracy Małgorzata Kwiatkowska:

Chciałam bardzo serdecznie podziękować za wypowiedzi, szczególnie uwagi dotyczące naszego materiału. Oczywiście, wyciągniemy wnioski, poprawimy terminologię. Postaramy się, aby następny materiał w tym zakresie był poprawny.

Stres towarzyszy nam na co dzień w każdej chwili. W tej chwili też jestem zestresowana, zwracając się do tak szacownego grona. Stres jest zarówno pozytywny, jak i negatywny. Ten drugi obecnie skupia naszą największą uwagę. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy w swoich działaniach stara się budować i pokazywać, jak budować właściwe relacje w pracy, zarówno między pracodawcą i pracownikiem, jak i pomiędzy pracownikami. Bo oni też poddawani są różnym rodzajom stresu. Stąd też nasze kampanie i działania, które podejmujemy z partnerami społecznymi i Centralnym Instytutem Ochrony Pracy. Będziemy kontynuować konferencje, szkolenia i kampanie. Postaramy się, aby trafiały one do jak najszerszej grupy osób.

Jeśli chodzi o pytanie pani poseł Mazurek, to kolega spróbuje odpowiedzieć. Gdyby odpowiedź nie była wyczerpująca, postaramy się odpowiedzieć na piśmie.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Pani minister Kwiatkowska wspomniała o stresie pozytywnym, który trzyma nas przy życiu, ale tutaj mówimy o cienkiej granicy, która niestety jest coraz częściej przekraczana. Wydaje się, że zasadniczą sprawą jest nie tylko zmiana prawa, ale wprowadzenie dobrych praktyk i procedur. Powinny one dotyczyć momentu przyjmowania pracownika do pracy. To pierwszy moment – jeżeli zostanie zaakceptowany i powstaną dobre relacje, to jest większa szansa, że nie dojdzie do wewnętrznych konfliktów. Później pożegnanie. Nie może być tak, że ktoś otrzyma wypowiedzenie, z którym po 30 latach pracy znika z firmy. Musi być czas na spotkanie z bezpośrednim przełożonym. Jeśli będzie tego typu procedura, to wtedy powstanie poczucie, że nic mnie nie zaskoczy, że zawsze będą rozmowy na ten temat. Nie wszystkie muszą kończyć się po myśli pracownika, ale chodzi o sposób postępowania.

Chciałabym zwrócić uwagę na dobre praktyki. W ramach kampanii „Stres w pracy? Nie, dziękuję!" ich katalog z pewnością będzie poszerzony. Wiele przedsiębiorstw włączyło się do tej kampanii. Pracownik powinien sobie uświadomić, że jeżeli ma problemy, to niekoniecznie z jego winy. Musi zdefiniować, co jest powodem – organizacja, kolega, przełożony czy rodzaj pracy – a następnie podjąć stosowną decyzję. Treningi, które prowadziliśmy dla wielu sektorów – pracownicy banków, call-center, przetwórstwa przemysłowego, nauczyciele, bardzo różne grupy – dawały znakomity efekt.

Obecnie mówimy dużo o innowacyjności, traktowanej jako innowacyjność techniczna. Tymczasem bardzo ważne są innowacje społeczne. One będą decydowały o obliczu Europy i świata. W innowacjach społecznych zawiera się organizacja pracy, sposób przekazywania i komunikowania. Jeżeli w ramach innowacji społecznych podejmiemy odpowiednie działania, to innowacje techniczne, które często powodują zwolnienia – bo większa jest wydajność maszyny niż człowieka – nie będą tak bolesne.

Bez innowacji społecznych nie udźwigniemy przyszłości Europy. Dobre praktyki powinny być wskazówką. Zmiana prawa nie rozwiąże problemu.

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Chciałabym bardzo podziękować za broszurki na temat stresu w pracy, które otrzymałam przed dwoma laty po posiedzeniu Rady w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony

Pracy. Cieszyły się dużym zainteresowaniem osób przychodzących do mojego biura poselskiego.

Dyrektor departamentu GIP Krzysztof Bielecki:

Nie wykonywaliśmy badań panelowych z kilku powodów – przede wszystkim narzędzia, które były nam dostępne, ulegały zmianom. Były to, dość rozbudowane narzędzia Instytutu Medycyny Pracy, a następnie narzędzia holenderskiej inspekcji pracy dostosowane do naszych warunków. Obecnie mamy ponownie uproszczone, ale precyzyjne w miarę narzędzie, które powstało w Instytucie Medycyny Pracy. M.in. dlatego nie dokonywaliśmy powtórzeń badań. Poza tym, część małych firm produkcyjnych po prostu przestała istnieć.

Jeżeli ta odpowiedź nie będzie dla pani poseł wystarczająca, to spróbujemy udzielić pisemnej.

Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:

Nie. Dziękuję. Mam świadomość, że firmy upadają. Jednak badanie panelowe jest powszechnie stosowane. Proszę o rozważenie, gdzie można by je zastosować. Badania panelowe pokazują tendencję i kierunek zmian. Czy narzędzia, które państwo przejęliście i którymi dotychczas posługujecie się, są skuteczne?

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Pani poseł ma rację. Zgadzamy się, że tylko badania panelowe są właściwe, aby poznać, w jaki sposób sytuacja poprawia lub pogarsza się. Najlepiej stosować jedno narzędzie. Dlatego tak ważny jest wybór na początku. Prowadzimy w Instytucie badania panelowe w ramach programu wieloletniego. Badając grupę kierowców czy administracji, możemy poznać pewne tendencje.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Prokuraturę Generalną, Ministerstwo Sprawiedliwości oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Proszę o przedstawienie materiału przygotowanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Dyrektor Departamentu Prawnego GIP Halina Tulwin:

Przedłożony materiał „Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy" stanowi próbę podsumowania działań Inspekcji na rzecz równości w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy skupia się na trzech aspektach działań zmierzających do egzekwowania przestrzegania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu oraz przeciwdziałaniu mobbingowi:

– prewencji,

– poradnictwie,

– prowadzeniu kontroli pracodawców, którzy zostali obwinieni o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych lub mobbingowych.

Działania prewencyjne to przede wszystkim informacja kierowana do możliwie najszerszego kręgu odbiorców. Ma ona formę ulotek i broszur mówiących o regulacjach antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, uprawnieniach osób dyskryminowanych lub poddanych mobbingowi oraz organach, instytucjach i organizacjach pozarządowych, zarówno działających lokalnie jak i centralnie, mogących osobom zainteresowanym udzielić pomocy prawnej i psychologicznej.

Poradnictwo kierowane jest do osób, które zgłaszają zaistnienie konkretnego problemu. Pokrywa się ono zakresem z działaniami prewencyjnymi, ma jednak zdecydowanie zindywidualizowany charakter. W przypadku osób sugerujących molestowanie seksualne, proponuje się kontakt z organami ścigania, bądź poprzez złożenie zawiado-

mienia o popełnieniu przestępstwa do prokuratury, bądź w ramach współpracy z organami ścigania, prowadzonej na poziomie okręgowych inspektoratów pracy.

Z kolei działalność kontrolna ma na celu dokonanie oceny, czy faktycznie, w konkretnym przypadku doszło do stosowania praktyk dyskryminacyjnych lub mobbingowych.

W tym miejscu chciałabym zaznaczyć, że na slajdzie wskazany jest przepis w brzmieniu obowiązującym do 27 maja br. Obecnie ten przepis ma inne brzmienie, ale materiał dotyczy kontroli prowadzonych w ubiegłym roku. Dlatego w materiale zachowano ówczesne brzmienie przepisu art. 19c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ramach rutynowych kontroli „Przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy" ocenie poddawane jest przestrzeganie przez agencje zatrudnienia zakazu dyskryminacji osób, dla których agencje poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Metodyka kontroli w tym obszarze obejmuje m.in. badanie treści ogłoszeń o pracę i innych dokumentów, pod kątem zamieszczania w nich kryteriów o charakterze dyskryminacyjnym.

W 2013 r., w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy, korzystając z przysługujących im uprawnień, skierowali do kontrolowanych agencji zatrudnienia 21 wniosków w wystąpieniach i poleceniach, zobowiązując je do zaniechania niedozwolonych praktyk oraz do przestrzegania w przyszłości przepisów prawa antydyskryminacyjnego. W efekcie kontroli przestrzegania przepisów w stosunku do pracowników tymczasowych, do kontrolowanych podmiotów skierowano 9 wniosków profilaktycznych.

Analogiczna uwaga odnosi się do brzemienia przepisu art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obecnie zakres podmiotowy jest szerszy. Zawiera również inne podmioty, które będą objęte tymi działaniami w bieżącym roku.

W razie ujawnienia w toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przypadków naruszania przez podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pracy tymczasowej czy doradztwa zawodowego, zakazu dyskryminacji, inspektor pracy stosuje odpowiednie środki prawne w postaci:

– polecenia lub wystąpienia do kontrolowanej agencji,

– wniosku o ukaranie do sądu, m.in. za wykroczenia z art. 121 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jednocześnie okręgowy inspektor pracy powiadamia marszałka właściwego województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, do których należy również przestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji określonej w art. 19c przywołanej ustawy. Skutkiem takiego zawiadomienia może być wykreślenie przez marszałka województwa danego podmiotu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

W 2013 r. w wyniku kontroli stwierdzono popełnienie 13 wykroczeń wskazanych w przedstawionym na slajdzie przepisie art. 121 ust. 3 ww. ustawy. Do sądów skierowano 11 wniosków o ukaranie, a w 2 przypadkach – na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń – zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy poddają badaniu przestrzeganie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji prowadzonym przez inne podmioty niż agencje zatrudnienia. Te kontrole są realizowane w celu ujawniania wykroczeń z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń z ww. przepisu inspektorzy pracy w 2013 r. skierowali do właściwych sądów 3 wnioski o ukaranie. W 2010 r. było ich 2, w 2011 r. – 3, a w 2012 r. – 2. Chciałabym wyjaśnić, że mała liczba wniosków o ukaranie kierowanych w sprawach o popełnienie wykroczeń z art. 123 ww. ustawy wynika z trudności z ustaleniem tożsamości osób pokrzywdzonych. W sytuacjach, w których nie jest możliwe ustalenie osoby, której odmówiono zatrudnienia z uwagi na zastosowanie kryterium o charakterze dyskryminującym, wnioski o ukaranie za wykroczenie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie są kierowane, ponieważ z uwagi na braki formalne wniosku – sąd pozostawia taką sprawę bez rozpoznania. W takich przypadkach inspektor pracy kieruje do pracodawcy wystąpienie lub wydaje polecenie

zobowiązujące podmiot kontrolowany do usunięcia stwierdzonych uchybień lub zaniechania stosowania niedozwolonych praktyk.

Problematyka dyskryminacji pojawia się w działalności PIP także za sprawą napływających skarg pracowniczych. W 2013 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ogółem 4,1 tys. skarg, w tym 467 dotyczących dyskryminacji. Jak wskazuje prezentowany slajd, skargi na dyskryminację stanowią nieznaczny odsetek wszystkich napływających skarg – oscylują w granicach 1% ogółu zgłoszonych skarg. Najczęściej – podobnie jak w ubiegłych latach – skargi, w których podnoszono zarzut dyskryminacji, dotyczyły dyskryminacji przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, kształtowaniu wynagrodzenia oraz innych warunków zatrudnienia.

Kodeks pracy zawiera otwarty katalog przesłanek dyskryminacji, wprost wymieniając płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najczęściej wskazywaną przez skarżących przesłanką dyskryminacji w 2013 r. była płeć, najrzadziej – status telepracownika. Zarzut molestowania seksualnego, rozumianego jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie, albo upokorzenie pracownika, podniesiono w 16 skargach. Podkreślenia wymaga, iż jedynie znikoma liczba zarzutów molestowania seksualnego została uznana za zasadne w ocenie inspektorów pracy.

W przypadku mobbingu od kilku lat liczba skarg zawierających zarzut dotyczący tego zjawiska utrzymuje się na podobnym poziomie. Podobnie jak w przypadku skarg na dyskryminację, skargi na mobbing stanowią niewielki odsetek wszystkich skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy – oscylują w granicach 3% ogółu zgłoszonych skarg.

Jak wskazuje prezentowany slajd, tylko nieznaczna liczba zarzutów mobbingu została uznana za zasadne przez inspektorów pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę na częste uznawanie za mobbing jakichkolwiek działań pracodawcy, które są niekorzystne dla pracownika, a w jego odczuciu niesprawiedliwe i niezgodne z obowiązującymi przepisami. O braku pełnego zrozumienia istoty mobbingu świadczą również skargi, w których zarzut jego stosowania sprowadzał się do lakonicznej informacji o stosowaniu mobbingu przez pracodawcę, bez sprecyzowania konkretnych zachowań osób wskazywanych jako sprawca mobbingu, czy też żądania podjęcia interwencji przy jednoczesnym braku zgody zgłaszającego na ujawnienie faktu złożenia skargi. Dodać należy, iż sama definicja mobbingu zawiera szereg elementów niedookreślonych, pojęć otwartych i bliskoznacznych, co z pewnością nie ułatwia pracownikom – potencjalnym ofiarom – dochodzenia swych roszczeń.

Podsumowując – chciałabym stwierdzić, iż możliwość działania inspektora pracy w zakresie problematyki dyskryminacji i mobbingu jest bardzo ograniczona. W sprawach dotyczących ww. materii, organem właściwym jest sąd pracy. Inspektor pracy, jako organ Państwowej Inspekcji Pracy, nie został ustawowo umocowany do rozstrzygania spraw spornych. Trudności w dokonaniu wiążących i bezspornych ustaleń w tym obszarze wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę sporu. Bez uprawnienia do dokonywania swobodnej oceny dowodów inspektorzy pracy pozbawieni są możliwości wiążącego ustalenia faktów na ich podstawie. Świadkami w sprawach tego typu są zazwyczaj inni pracownicy, którzy w obawie o miejsce pracy nie są chętni do współpracy. W ramach czynności kontrolnych inspektor pracy może sprawdzić jedynie, czy pracodawca udostępnił pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, rozpowszechniany w formie pisemnej informacji na terenie zakładu pracy lub zapewnił dostęp do tych przepisów w inny sposób, przyjęty u danego pracodawcy. Inspektor nie ma natomiast uprawnień do stwierdzenia w sposób wiążący, że działania pracodawcy w indywidualnych przypadkach wyczerpują znamiona dyskryminacji bądź mobbingu i żądania od pracodawcy wypłacenia pracownikom należnych im z tego tytułu świadczeń pieniężnych.

Ograniczenia w zakresie działalności kontrolnej sprawiają, iż szczególnego znaczenia nabiera działalność o charakterze prewencyjno-informacyjnym prowadzona przez PIP w obszarze równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi. Dokładny opis i charakter działań tego typu został przedstawiony w przedłożonym materiale.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Proszę o zabranie głosu przedstawiciela Prokuratury Generalnej panią Agnieszkę Goździk.

Przedstawicielka Prokuratury Generalnej Agnieszka Goździk:

Prokuratura Generalna nie przeprowadzała badań statystycznych oraz badań aktowych w związku z przestępstwami dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w pracy. W związku z tematem dzisiejszego posiedzenia Rady zwróciliśmy się do prokuratur apelacyjnych o przedstawienie informacji dotyczących liczby spraw tego typu, kwalifikacji i sposobu zakończenia. Informacja została przesłana Radzie Ochrony Pracy.

Nie mogę wypowiadać się na temat zasadności decyzji podjętych przez poszczególnych prokuratorów.

Z nadesłanej informacji wynika, że na terenie wszystkich okręgów apelacyjnych, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. prowadzono 88 tego rodzaju spraw. 14 postępowań pozostaje w toku, w 2 sprawach wydano decyzje o zawieszeniu postępowania z uwagi na zaistnienie długotrwałej przeszkody, uniemożliwiającej jego kontynuowanie. Odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 24 sprawach. 54 postępowania zostały zakończone umorzeniem. Do sądu skierowano 10 aktów oskarżenia.

Podstawą umorzeń był art. 17 § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania karnego – czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego i art. 17 § 1 pkt 1 k.p.k – brak dostatecznych danych uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu. 2 sprawy umorzono z powodu przedawnienia czynów, kolejne 2 – wobec braku wniosku osoby pokrzywdzonej o ściganie.

Zwróciliśmy się do prokuratur z prośbą o klasyfikację czynów określanych jako mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne. Mobbing nie jest przestępstwem ściśle określonym w kodeksie. Prokuratorzy wskazywali bardzo różne czyny. Był to art. 218 k.k., czyli naruszenie praw pracownika, art. 199 k.k. – seksualne wykorzystanie zależności. To jedyny przepis, który wprost określa molestowanie seksualne. Dyskryminacja jest określona wyłącznie w art. 194 k.k., ale dotyczy dyskryminacji ze względu na wyznanie. Nie wskazano popełnienia takiego przestępstwa w ubiegłym roku. Poza tym, jako mobbing były klasyfikowane czyny, które wyczerpały znamiona przepisu art. 191 k.k., czyli zmuszenie do określonego zachowania, art. 190a k.k. – stalking, art. 207 k.k. – znęcanie, art. 190 k.k. – groźby, art. 231 k.k. – nadużycie uprawnień przez funkcjonariusza, art. 197 § 2 k.k. – doprowadzenie do poddania się innej czynności seksualnej, z art. 216 k.k. – zniewaga oraz z ustawy o związkach zawodowych.

Występuje dość duża dowolność w określaniu tego, co w danej sprawie jest mobbingiem.

Jeśli chodzi o zainteresowanie Prokuratury Generalnej sprawami tego typu, to chciałam zwrócić uwagę na cenną inicjatywę, jaką jest porozumienie między głównym inspektorem pracy a prokuratorem generalnym podpisane 23 maja 2014 r. Na jego podstawie prokuratura będzie współdziałała z inspektorami pracy, m.in. organizując wspólne szkolenia. Będą prowadzone badania spraw, które zostały wszczęte na skutek zawiadomienia organów Państwowej Inspekcji Pracy, a także sporządzana stosowna informacja, według stanu na 30 kwietnia każdego roku.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję przedstawicielce Prokuratury Generalnej. Proszę o zabranie głosu panią Justynę Kowalczyk z Ministerstwa Sprawiedliwości.

Naczelnik w Departamencie Strategii i Deregulacji Ministerstwa Sprawiedliwości Justyna Kowalczyk:

Przygotowałam opracowanie „Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy – ewidencja o odszkodowania w sądach pracy w 2013 r. w ujęciu retrospektywnym 2009 – 2012", które zostało przekazane członkom Rady.

Wpływ spraw w sądach powszechnych z zakresu prawa pracy w ostatnim pięcioleciu ulegał wahaniom. Po spadku w 2010 i 2011 r. nastąpił wzrost wpływu spraw do sądów pracy w latach 2012–2013. W zeszłym roku wpływ spraw dotyczących różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu stanowił mniej niż 1% wszystkich spraw, które wpłynęły do sądów pracy. Nie znaczy to, że są to sprawy mało ważne.

Do sądów powszechnych I instancji w 2013 r. wpłynęło łącznie 849 spraw o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym, dyskryminacją w zatrudnieniu i o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. Jednak sądy pracy miały do załatwienia łącznie ze sprawami z lat poprzednich 1706 spraw. Sądy pracy załatwiły 824 sprawy, co stanowi 48,3% spraw do załatwienia. Analizując sposób rozstrzygnięcia istotne jest, że 33,7% spraw załatwionych – to oddalenia, 22,8% – umorzenia, 26,1% – inne załatwienie, 13% – uwzględnienie wniosku w całości lub części.

W latach 2009–2013 do sądów pracy pierwszej instancji wpłynęło łącznie 4785 spraw dotyczących różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu. Najwięcej tego rodzaju spraw wpłynęło w 2011 r. Sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszania zasad równego traktowania w zatrudnieniu stanowiły w 2011 r. 51,6% spraw, w tym większość wniesionych z powództwa kobiet – 65%. W latach 2012 i 2013 odnotowano spadek wpływu spraw związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu. W 2013 r. w porównaniu do 2011 r. zmniejszenie wpływu wyniosło 33%.

Najszerszy wolumen spraw z zakresu różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu rozpatrywanych przez sądy pracy w 2013 r. stanowią sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, klasyfikowane na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy – 52,1% wpływu spraw.

W 2013 r. wpłynęło 442 sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym z powództwa kobiet – 60,8% spraw. Należy jednak podkreślić, że sądy pracy miały do załatwienia 771 spraw pozostałych z lat poprzednich.

Sprawy o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym stanowią ok. 1%. Natomiast 41% spraw z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu to sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. Nieco ponad 6% – to sprawy związane z dyskryminacją w zatrudnieniu bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przedłożony materiał zwiera również mapy i tabele. Mapy ilustrują wpływ spraw o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu do sądów rejonowych w 2013 r. W dużych aglomeracjach następuje największy wpływ tego rodzaju spraw, najmniejszy – w okręgach sądowych takich jak: Elbląg, Suwałki, Krosno, Nowy Sącz, Bielsk – z uwagi na mniejsze skupiska zakładów pracy, a także mniejsze skupiska ludności. Analogicznie w przypadku wpływu spraw o zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem.

W materiale są jeszcze tabele dotyczące odszkodowań i wysokości odszkodowań. Zachęcam do przejrzenia i przeanalizowania. Jeżeli będą jakieś pytania, chętnie odpowiem. Jednocześnie zapraszam do kontaktu bezpośredniego ze mną w Ministerstwie Sprawiedliwości: e-mail: kowalczyk@ms.gov.pl . Dysponujemy ogromną liczbą materiałów. Przekazaliśmy najistotniejszą próbkę.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan senator Jan Rulewski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Rzecznik praw obywatelskich zabiegał w Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji, aby Państwowa Inspekcja Pracy zajmowała się kontrolą w zakresie nierównego traktowania. Zwracam uwagę na pewien problem, który nie został w Polsce rozwiązany. Poziom naszego prawodawstwo odpowiada poziomowi Unii Europejskiej. Tu nie ma żadnych wątpliwości, ale jest problem z jego rzeczywistym stosowaniem.

Rzecznik zwrócił uwagę, że praktycznie nie ma instytucji, która zajmowałaby się tym problemem. Sprawę ściągania przestępstw z tytułu nierówności powierza się stronom procesu cywilnego. Proces cywilny jest długotrwały i kosztowny, nie wiadomo jakim wynikiem się zakończy.

Na ogół nierówności i dyskryminacji podlegają osoby o słabszym statusie majątkowym czy stanowisku. Zatem pod uwagę Rady Ochrony Pracy stawiam problem, aby w jakiejś części wymiarowi sprawiedliwości przypisano zadanie, może nie tyle ściągania z urzędu, co monitorowania tej kwestii. Oczekiwanie, że procesy cywilne rozwiążą problem wydaje się złudne.

Jeżeli Państwowa Inspekcja Pracy ma trudności z zajmowaniem się tą sprawą, to ktoś powinien się tym zająć?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

W materiale prokuratury stwierdzono, że nie przeprowadzono badań aktowych. Dlaczego? Takie badanie mogłoby wyjaśnić wiele kwestii. W dalszej części materiału padają stwierdzenia, ile spraw zostało umorzonych, ilu sprawom nie nadano biegu. W stanowisku przyjętym na dzisiejszym posiedzeniu zwracaliśmy uwagę na zbyt dużą liczbę oddalanych spraw, bez nadania biegu.

Jeśli chodzi o mapki zamieszczone na str. 12 i 13 materiału przygotowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości, to wyciągam inny wniosek – tam gdzie większe bezrobocie, tam jest mniej skarżących. Nie twierdzę, że aby nie było skarg trzeba zwiększać bezrobocie. Chodzi tylko o analizę zjawiska.

Na zakończenie – z materiału wynika, że następuje równouprawnienie między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o molestowanie. W 2012 r. mężczyzn molestujących było znacznie więcej niż kobiet. Natomiast w 2013 r. następuje prawie zrównanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:

Mam pewien problem z przedłożonymi materiałami, bo one naprawdę nie pokazują niczego. W Europie jest trochę badań porównawczych, dotyczących molestowania i mobbingu. Wyniki są absolutnie zaskakujące. Czy państwo zgadniecie, kto jest najbardziej molestowanym i mobbingowanym narodem w Unii Europejskiej? Finowie i Szwedzi. Natomiast najmniejsza skala mobbingu występuje w Grecji i we Włoszech. Nie mam europejskich badań porównawczych dotyczących Polski. Ostatnie badania były przeprowadzone w 2004 r. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Jakości Życia i Pracy. Przypuszczałbym, że Polacy pewnie bardziej zbliżają się do Grecji i Włoch.

To poważna kwestia z punktu widzenia stosunków pracy. Moim zdaniem, ważniejsza niż stres, który jest elementem funkcjonowania człowieka, natomiast molestowanie i mobbing – nie.

Zgadzam się z panem senatorem Rulewskim. Polska ma jedno z najlepszych ustawodawstw w zakresie zapobiegania molestowaniu i mobbingowi, ale nie wiemy, jaka jest skala mobbingu w naszym kraju. Możemy tylko powiedzieć, że badania CBOS pokazały, że 17% w reprezentatywnej grupie badanych osób stwierdziło, że ulegało mobbingowi. To znaczy, że odczuło w swoim miejscu pracy elementy bardzo ingerującego w ich postępowanie działania osoby, która stoi wyżej w hierarchii. Mobbing nie zakłada wydania jednego polecenia – proszę to zrobić! Oznacza długotrwałe, uporczywe, powtarzające się zachowanie, które wpływa na postępowanie danego człowieka w pracy. Konsekwencje mobbingu są większe niż stresu. Osoba mobbingowana oczywiście podlega stresowi. Nie jest w stanie funkcjonować w swoim zakładzie pracy, ale często z powodu niemożności zmiany pracy, pozostaje w niej.

Nie winię ani Państwowej Inspekcji Pracy, ani prokuratury, ani Ministerstwa Sprawiedliwości, bo chodzi też o nasze podejście do tego problemu. Jeżeli bada się głębiej te zagadnienia, to co się okazuje? Badania prowadzone w Grecji i we Włoszech – w Polsce nie znam takich badań – pokazują, że kobiety – Włoszki i Greczynki – nie postrzegają, ze względu na element pewnego rodzaju akceptacji kulturowej, pewnego działania jako mobbing, ani jako molestowanie. Na pytanie, czy były mobbingowane lub molestowane odpowiadają przecząco, ale kiedy poda się im definicję, to odpowiadają twierdząco.

W Szwecji czy Finlandii wywieszenie w miejscu pracy zdjęcia nagiej kobiety z kalendarza Playboya jest traktowane jako molestowanie. Mamy do czynienia z dwiema całkowicie różnymi postawami. Musimy sobie z tego zdawać sprawę.

W przypadku Polski występuje inna sytuacja. Mamy raczej zachowania grecko-włoskie niż skandynawskie. Wyniki badań CBOS ujawniają bardzo ostro pewne problemy. Mobbing częściej występuje w instytucjach publicznych niż w prywatnych. Badania – generalnie niereprezentatywne, bo dotyczące grupy 492 osób – przeprowadzane w polskich szkołach ujawniły, że 60% polskich nauczycieli odczuło mobbing. Musimy sobie zdawać sprawę, że w pewnych zakresach i w niektórych miejscach pracy to zjawisko jest absolutnie powszechne. Nie można go zwalczyć typowymi działaniami represyjnymi.

Dlatego moja prośba do PIP – sądzę, że Inspekcja ma odpowiednie narzędzia – trzeba w znacznie większym stopniu mówić, że to nieakceptowane zachowania. To praca u podstaw – długotrwałe postępowania mające na celu zmianę postaw społecznych: nie akceptuję mobbingu i molestowania, ale też boję się mobbingować czy molestować, choćby ze strachu, że mogą zareagować. W 80% przypadków mobbingowane są kobiety. W przypadku molestowania jest nieco inaczej – 80% kobiet jest molestowanych, natomiast molestują inne kobiety lub mężczyźni.

To zjawisko wydaje mi się absolutnie kluczowe. Natomiast z materiałów wynika, że nie ma problemu. To znaczy, że na ten temat nic nie wiemy. Apeluję, żebyśmy dzisiaj nie szukali rozwiązań prawnych czy karnych, lecz starali się zmieniać postawy społeczne. To proces długotrwały, lecz przynoszący duże efekty.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Posiadamy dane dotyczące mobbingu. Przytaczamy je w naszych analizach. Prowadziliśmy badania stresu na początku transformacji. Najwyższy poziom był w Polsce. W Wielkiej Brytanii byli już przyzwyczajeni, że trzeba tak pracować, a na Ukrainie jeszcze nie wiedzieli jak pracować. To kwestie trzeba brać pod uwagę.

Chciałam prosić panią dr Warszewską, która robi doktorat z mobbingu, żeby powiedziała o polskich badaniach w tym zakresie.

Przedstawicielka Pracowni Psychologii Społecznej CIOP-PIB Magdalena Warszewska:

Chciałbym poprzeć wnioski, które przedstawił pan Maciej Duszczyk. Wskaźnik mobbingu polskich pracowników jest wysoki. Przebadałam ponad 1000 nauczycieli z kilku dużych miast naszego kraju. Badania ujawniły, że ponad 10% doświadcza mobbingu. Prowadzone były również badania w administracji publicznej – objęły ponad 400 osób. Tam wskaźnik sięgał kilkunastu procent. Sektor publiczny jest szczególnie narażony na to zjawisko, co można w różny sposób interpretować.

Jeżeli chodzi o molestowanie seksualne, to badałam kobiety pracujące w sektorze przetwórstwa przemysłowego. Ponad 20% stwierdziło, że doznały przynajmniej jednego z zachowań z zakresu molestowania seksualnego. To naprawdę wysokie wskaźniki.

Jak Polska wypadła w badaniach europejskich, na tle innych krajów? Rzeczywiście, badania europejskie pokazały, że mniej niż 3% polskich pracowników doświadcza mobbingu. To poniżej średniej dla populacji europejskiej. Wiąże się to z nadal niską świadomością pracowników polskich, a także z różnicami kulturowymi, o czym była mowa wcześniej. Coś, co dla fińskiego pracownika będzie niedopuszczalne, np. że szef codziennie krzyczy na pracownika, polski pracownik uzna za normę – tak musi być.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Pan Duszczyk wspomniał o mobbingu pracodawcy skierowanemu na pracownika. To może najbardziej popularna podgrupa mobbingowana, natomiast nie jedyna. Trzeba pamiętać, że mobbing nierzadko występuje w układzie odwrotnym, kiedy pracownik mobbuje pracodawcę bądź grupa pracowników mobbuje pracodawcę. Można również mówić o mobbingu w relacji klient – pracodawca.

Druga uwaga dotyczy istoty mobbingu i molestowania seksualnego. To absolutnie bezdyskusyjnie naganne zjawiska. Należy je tępić skuteczniej niż dzisiaj. Natomiast z drugiej strony – to apel do państwa prowadzących badania – może należałoby spróbo-

wać – wiem, że to bardzo trudne – określić granicę, gdzie już jest mobbing, a gdzie go jeszcze nie ma.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Temat jest trudny i nowy. Musimy – próbujemy – zmierzyć się z nim. Prowadzimy kampanie prewencyjne i informacyjne. Wydajemy ulotki. Dostrzegamy problem. Dane statystyczne są takie, jakie są. Na pewno nie porzucimy tematu i trzech problemów – dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

Przedstawicielka Prokuratury Generalnej Agnieszka Goździk:

Chciałam zaprotestować przeciwko stwierdzeniu, że prokuratura nie nadaje biegu postępowaniom. To niemożliwe. Takie działanie kwalifikuje się do postępowania dyscyplinarnego. Każdemu postępowaniu, każdej skardze nadajemy bieg – różnie je kończymy: aktem oskarżenia, umorzeniem, odmową wszczęcia postępowania.

Myślę, że panu chodziło o odmowę wszczęcia postępowania. Wydanie decyzji o odmowie wszczęcia poprzedzone jest czynnościami sprawdzającymi. Dają one podstawę do dalszego prowadzenia postępowania bądź nie. W 24 sprawach, które zostały wykazane, prokurator prowadzący uznał, że nie ma podstaw do dalszego prowadzenia postępowania.

Nie przeprowadzono dotychczas badań aktowych. Nie wiem, jakie były powody. Widocznie nie było takiej potrzeby. Obecnie mamy świadomość, że takich spraw będzie więcej, choćby ze względu na sytuację na rynku pracy.

Z porozumienia między prokuratorem generalnym a głównym inspektorem pracy wynika, że będzie badana liczba spraw prowadzonych na skutek zawiadomienia organów Państwowej Inspekcji Pracy, przedmiot tych postępowań, sposób ich załatwienia, a także będą badane sprawy dotyczące śmiertelnego, zbiorowego, ciężkiego wypadku przy pracy i wypadku przy pracy powodującego zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego. Co roku będziemy zbierali informacje prowadząc badania aktowe. Będziemy mogli powiedzieć, czy dana decyzja o umorzeniu postępowania, o odmowie wszczęcia, była słuszna.

Poza tym proszę pamiętać, że pracownik zgłasza skargę, gdyż czuje się pokrzywdzony, ale później nie chce mówić na dany temat. Nie możemy go zmuszać do mówienia na temat sytuacji w pracy. Jedna z prokuratur warszawskich prowadziła dużą sprawę przeciwko przedsiębiorcy, który prowadzi duże zakłady mięsne w województwie wielkopolskim. Ewidentnie wiemy, że dochodziło tam do różnego rodzaju przestępstw na szkodę pracownika. Ale on przyjął taką metodę – jeżeli pracownik mówił, jak jest traktowany w pracy, to natychmiast cała jego rodzina była zwalniana z pracy, a ten zakład w danym miejscu był jedynym pracodawcą.

Czasami wpływa spora skarga, ale potem nikt nie udzielać wyjaśnień. Wtedy postępowanie jest umarzane, bądź jest wydawana decyzja o odmowie wszczęcia.

Naczelnik w Departamencie Strategii i Deregulacji MS Justyna Kowalczyk:

Przedstawiliśmy dane statystyczne. Możemy tylko zadbać, żeby dane były częściej zbierane. Obecnie wprowadzamy nowy system informatyczny. Dzięki ankietom wysyłanym do sądów będziemy mogli zbierać dane incydentalne, które w danym momencie będą potrzebne. Myślę, że to wzbogaci nasz wolumen danych. Zapraszam do korzystania z „Informator statystycznego wymiaru sprawiedliwości". Zawiera on bardzo dużo informacji z zakresu prawa pracy, o ewidencji spraw, o czasie trwania postępowania spraw z zakresu prawa pracy, o wysokości zasądzanych odszkodowań i wiele innych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Proponuję, aby oba tematy rozpatrywane na dzisiejszym posiedzeniu były zawarte w jednym stanowisku. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy wraz z Zespołem ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 26 sierpnia br. Tematem posiedzenia będzie: pkt 1 – Identyfikacja obszarów o największym ryzyku przy pracy i przestrzeganie w nich przepisów bezpieczeństwa i higieny

pracy – materiał przygotuje Państwowa Inspekcja Pracy, pkt 2 – Program wsparcia z funduszu wypadkowego poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach o wysokim poziomie ryzyka – materiał przygotuje Państwowa Inspekcja Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Informuję, że spośród osób zgłoszonych przez państwa do, nadawanej przez głównego inspektora pracy nagrody im. Haliny Krahelskiej, prezydium Rady Ochrony Pracy zgłosiło dwie kandydatury: pani poseł Elżbiety Rafalskiej i pana Stanisława Stolorza – wiceprzewodniczącego Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach różnych? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.